



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

Rapport d'évaluation du master



Sociologie de l'entreprise et de
l'innovation

de l'Université Paris-Est
Marne-la-Vallée - UPEM

Vague E – 2015-2019

Campagne d'évaluation 2013-2014



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

En vertu du décret du 3 novembre 2006¹,

- Didier Houssin, président de l'AERES
- Jean-Marc Geib, directeur de la section des formations et diplômes de l'AERES

¹ Le président de l'AERES « signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné » (Article 9, alinea 3 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).



Evaluation des diplômes Masters – Vague E

Evaluation réalisée en 2013-2014

Académie : Créteil

Etablissement déposant : Université Paris-Est Marne-la-Vallée - UPEM

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) au niveau de la mention : /

Mention : Sociologie de l'entreprise et de l'innovation

Domaine : Sciences humaines et sociales

Demande n° S3MA150008043

Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) :
Université Paris-Est Marne-la-Vallée, Champs-sur-Marne
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /

Présentation de la mention

La mention *Sociologie de l'entreprise et de l'innovation* (SEI) vise à former des professionnels de la communication par une formation disciplinaire en sciences sociales qui s'adosse aux techniques et outils de communication. L'objectif est que les étudiants élaborent par eux-mêmes des stratégies de communication novatrices en lien avec la politique globale d'une entreprise, et qu'ils élaborent un retour réflexif sur leurs pratiques. Elle entend explorer les articulations entre des problématiques dont la pertinence pour les enjeux professionnels est évidente : technologies de l'information et de la communication ; innovation ; organisations du travail et de la production.

Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

Le diplôme proposé est original et a peu d'équivalents, mais le champ dans lequel il se situe est marqué par une forte concurrence de masters, notamment ceux proposés dans les écoles de commerce ou de gestion. Le master SEI se construit autour d'un M1 commun et trois spécialités de M2 : deux à finalité professionnelle - *Communication des entreprises et sociologie des TIC* ; *Compétences et organisations* (MACOR) - et une à finalité recherche



(*Entreprise, innovation, société* - EIS). L'équipe pédagogique est, pour une grande part, constituée de membres d'une UMR de l'université, et les liens avec la recherche permettent d'adjoindre à la formation des enseignants-chercheurs reconnus dans leur domaine. Des cours d'anglais sont proposés au premier et au second semestre en M1, mais ne le sont pas dans toutes les spécialités de M2. Les enseignements d'informatique suivent la même logique : présents en M1, ils sont moins soutenus en M2, hormis dans la spécialité *Communication des entreprises et sociologie des TIC*. La mutualisation est totale en M1 alors qu'elle semble absente en M2. De même, certaines compétences semblent excessivement centrées sur un enseignement en cours magistraux au détriment d'une approche plus pratique en TD.

On note un excellent taux de passage de M1 (tronc commun) en M2 (trois spécialités), et de très bons taux de réussite au diplôme. On note aussi qu'une forte orientation professionnelle caractérise la plupart des parcours qui s'ouvrent largement à d'autres universités, et récemment aux diplômés en information-communication. La formation est ouverte aussi assez largement à l'alternance et son équipe pédagogique bénéficie d'un équilibre satisfaisant entre enseignants-chercheurs et intervenants professionnels.

On peut cependant regretter une disparité des dispositifs d'évaluation des enseignements entre les parcours ainsi que la fourniture, dans le dossier, d'informations insuffisantes en ce qui concerne l'insertion des étudiants. La formation gagnerait à poursuivre sa politique de convention avec d'autres établissements (en France et à l'international) afin d'affirmer plus nettement son identité face aux écoles de commerce ou de gestion, et par conséquent son attractivité qui est globalement correcte, mais sans réunir de gros effectifs (une des spécialités peine à recruter).

- Points forts :

- Encadrement pédagogique de grande qualité.
- Solide adossement recherche.
- Bon équilibre entre titulaires et professionnels extérieurs.
- Formation en alternance très développée.
- Très bons taux de réussite.

- Points faibles :

- Données d'insertion insuffisantes.
- Dispositif d'évaluation des enseignements étrangement disparate entre les parcours.
- Difficultés d'attractivité.
- L'internationalisation est mal prise en compte.

- Recommandations pour l'établissement :

Une attention plus grande aux évolutions du marché du travail et à l'offre de formation concurrente permettrait de repositionner au mieux le diplôme dans un champ concurrentiel.

Il serait opportun par ailleurs de mettre en place des études d'insertion et d'harmoniser les dispositifs d'évaluation de la formation.



Evaluation par spécialité

Compétences et organisations

- Périmètre de la spécialité :

Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômés délocalisés) :

Université Paris-Est Marne-la-Vallée, Champs-sur-Marne

Etablissement(s) en co-habilitation(s) au niveau de la spécialité : /

Délocalisation(s) : /

Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /

- Présentation de la spécialité :

Dans une perspective de mise en relation avec la stratégie de l'entreprise, le diplômé sera normalement capable d'accompagner et de soutenir des changements d'organisation du travail en s'appuyant sur une réflexion autour des évolutions de métiers, de coordonner les actions d'une pluralité d'acteurs contribuant, directement ou indirectement, à créer les conditions d'une dynamique de progression et de développement des compétences. La formation vise donc la maîtrise par les étudiants des sujets relatifs à la gestion des compétences à partir de la compréhension des stratégies d'entreprises, de l'organisation du travail, de la traduction dans les outils de gestion. Au-delà de la capacité de décrypter les stratégies d'entreprises en termes de compétences des salariés, il s'agit de doter les étudiants d'une capacité d'analyse de l'activité de travail, de maîtrise des logiques et des modalités des négociations sociales ainsi que des outils de gestion des compétences, des carrières et de la formation.

- Appréciation :

La spécialité, animée par une bonne équipe pédagogique, bénéficie du principe de la formation en alternance et d'une articulation intéressante entre les objectifs professionnels et la formation à la recherche (mémoire problématisé en lien avec les situations de stage).

Une refonte assez sensible de la maquette et une réorganisation de l'orientation Ressources Humaines est annoncée. Elle semble d'autant plus nécessaire que la fonction RH souffre d'une tendance lourde à la diminution des effectifs dans les entreprises, et que la concurrence dans l'offre de formation sur ce créneau s'est accrue.

Il est regrettable que le dossier ne présente pas de dispositif d'évaluation des enseignements.

- Points forts :

- Formation en alternance.
- Qualité de l'équipe pédagogique.
- Bon aménagement de la formation à la recherche avec les objectifs professionnels.

- Points faibles :

- Lisibilité des objectifs pédagogiques à améliorer compte tenu de l'évolution de la fonction RH.
- Pas de dispositif d'évaluation des enseignements présenté.

- Recommandations pour l'établissement :

Le point majeur est le renforcement de l'attractivité de la formation dans un secteur marqué par des évolutions du marché du travail. Cette attractivité suppose, en partie, la prise en compte de l'offre de formation concurrente afin de repositionner au mieux le diplôme. On ne peut qu'encourager les porteurs de cette spécialité dans leurs efforts pour rendre plus clair le contenu de la formation, et de la sorte être mieux identifiable par les étudiants. La prochaine maquette, qui sera modifiée dans ce sens, devra sans doute être plus explicite sur la dimension RH qui structure l'ensemble de la spécialité. L'équipe enseignante a tous les atouts pour donner corps à une nouvelle maquette plus en phase avec les nouveaux enjeux de la fonction de RH.



Entreprise, innovation, société

- Périmètre de la spécialité :

Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômés délocalisés) :

Université Paris-Est Marne-la-Vallée, Ecole des Ponts Paris-Tech : Champs-sur-Marne

Etablissement(s) en co-habilitation(s) au niveau de la spécialité :

Ecole des Ponts Paris-Tech

Délocalisation(s) : /

Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /

- Présentation de la spécialité :

La spécialité a trait à la sociologie de l'innovation, des « science and technology studies », de la gestion du changement technique, de la théorie des organisations. Cette spécialité a été conçue pour préparer des élèves ingénieurs souhaitant compléter leur cursus ou pour des étudiants de sciences sociales. Elle a été pensée comme un master recherche, mais en considérant la formation par la recherche comme utile autant à une poursuite vers une thèse de doctorat que vers une insertion dans l'entreprise.

Il n'est pas prévu de demande de renouvellement de cette spécialité pour le prochain quadriennal (la maquette précise que « Les finalités et les contenus seront entièrement remis à plat pour la présentation d'un nouveau projet dans le cadre du prochain contrat quinquennal »).

- Appréciation :

Ce master recherche, dont le cursus original est mis en œuvre par une solide équipe pédagogique, est clairement positionné. En effet, lors de la précédente évaluation une ambiguïté avait été signalée entre formation à la sociologie ou à la gestion. Or l'auto-évaluation souligne que « le positionnement mixte a progressivement disparu avec le départ des enseignants relevant de la gestion », ce que confirme la lecture du dossier.

Néanmoins, les très faibles effectifs posent la question de son attractivité. Il est regrettable que le dossier ne présente pas, même s'il est annoncé, de dispositif d'évaluation des enseignements. Il existe un imbroglio concernant la question des stages professionnels, avec une asymétrie d'informations entre le dossier et l'auto-évaluation. Le suivi de l'insertion professionnelle des diplômés fait défaut, et le dossier est lacunaire en ce qui concerne les poursuites d'études en doctorat.

- Points forts :

- Solide adossement recherche.
- Equipe pédagogique de grande qualité.
- Originalité du cursus tel qu'il a été pensé.

- Points faibles :

- Très faibles effectifs.
- Pas de dispositif d'évaluation des enseignements présenté.
- Pas de dispositif de suivi des diplômés.
- Manque de données statistiques sur la poursuite d'étude en thèse de doctorat.

- Recommandations pour l'établissement :

Au regard de ce qui a été fait, plusieurs recommandations peuvent servir le nouveau projet qui sera soumis dans le cadre du prochain contrat quinquennal :

- prévoir des études d'insertion des étudiants ;
- clarifier la politique des stages ;
- formaliser la prise en compte de la parole étudiante dans l'amélioration de la formation ;
- préserver la forte proximité entre les enseignants et les milieux professionnels ;
- maintenir le fort adossement à la recherche.



Communication des entreprises et sociologie des TIC

- Périmètre de la spécialité :

Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) :

Université Paris-Est Marne-la-Vallée, Champs-sur-Marne

Etablissement(s) en co-habilitation(s) au niveau de la spécialité : /

Délocalisation(s) : /

Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /

- Présentation de la spécialité :

Il s'agit d'apprendre à mettre en œuvre des stratégies de communication en lien avec la politique globale d'une entreprise, tout en maîtrisant bien des notions importantes des SHS (sciences humaines et sociales) et en intégrant pleinement les NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) dans leurs stratégies de communication. La formation vise donc à former des professionnels de la communication et à leur donner une bonne connaissance du fonctionnement global des entreprises. Une part importante des enseignements sensibilise les étudiants au numérique.

- Appréciation :

La formation bénéficie d'un adossement de grande qualité à la recherche. Sur le plan professionnel, elle paraît bien pensée même si des compétences transversales semblent moins prioritaires. La convention de partenariat avec l'IEP de Lyon permet aux étudiants qui obtiennent le diplôme du master 2 d'obtenir également le diplôme de l'IEP de Lyon. La fusion entre l'ancienne spécialité (de même intitulé) et la spécialité *Culture et métiers du web* atteste l'effort de rationalisation de l'offre de formation. La formation en alternance ancre bien l'objectif de professionnalisation des étudiants (le rythme hebdomadaire de l'alternance est de trois jours en entreprise et deux jours à l'université). La vérification des missions attribuées à l'apprenti ainsi que le suivi en entreprise sont assurés par une visite et des échanges réguliers avec le tuteur en entreprise.

- Points forts :

- Principe de l'alternance.
- Suivi personnalisé important des étudiants.
- Convention de partenariat.
- Encadrement pédagogique équilibré entre enseignants-chercheurs et praticiens.

- Point faible :

- Pas d'enquête précise sur le devenir des diplômés.

- Recommandations pour l'établissement :

La demande de renouvellement prévoit des modifications dues à la fusion entre le master *Sociologie de l'entreprise et de l'innovation* et la spécialité *Culture et métiers du web*. Cette restructuration suppose que les principes pédagogiques et les finalités de la nouvelle spécialité « Communication des entreprises et médias sociaux » restent clairs aux yeux des étudiants de M1. La mise en place d'un dispositif efficace de suivi des étudiants est à envisager.



Observations de l'établissement

Note d'accompagnement à la réponse de l'UPEM en date du 06 juin 2014

Éléments de réponse à l'AERES – Evaluation des formations

Les documents de l'évaluation par l'AERES, sur l'ensemble des formations pour lesquelles nous souhaitons une continuation dans le cadre de l'accréditation nous sont parvenus. Pour l'ensemble des rapports reçus et en dehors de réponses spécifiques par mention, il nous semble opportun d'apporter un certain nombre de remarques générales pour faire réponse à certaines objections récurrentes dans les analyses des experts.

En préambule de ces remarques, il est toutefois nécessaire de préciser le contexte dans lequel cette évaluation s'est menée. D'une part, il y a eu l'évolution du rôle de l'agence suite à la loi du 22 juillet 2013, et d'autre part, la variabilité des demandes quant à la constitution des dossiers à remettre ainsi qu'un certain flou engendré par la mise en place d'un nouveau mode d'évaluation de l'offre future (l'accréditation), conjoint à l'analyse *a posteriori*.

De ce fait, les composantes et les formations attachées ont été sollicitées à deux reprises, une première fois pour remplir un document très détaillé sur le bilan du contrat finissant et les données quantitatives sous-jacentes, puis une seconde fois pour dresser un bilan plus synthétique de la formation sur cette même période en y apportant des données complémentaires : par exemple le contenu des maquettes et la constitution des équipes pédagogiques.

Les documents remis à l'AERES ont donc été, pour chaque mention, une fiche bilan, un questionnaire quantitatif, un questionnaire qualitatif, et d'autres annexes si disponibles : fiche RNCP, ADD, conventions spécifiques. Pour chaque dossier déposé sur le site PELICAN, une fiche de synthèse, en en-tête du bilan, résumait l'ensemble des éléments du dossier. À la lecture des évaluations, il semblerait que certains des experts n'aient pas étudiés tous ces éléments.

De même, à la lecture des rapports des experts on note certains points préfigurant les attentes concernant la future offre. Par exemple : spécialisation progressive en licence, stage de pré-professionnalisation, etc. Si certaines formations étaient déjà dans cet esprit à l'UPEM, il est sans doute à ce stade prématuré de les évaluer sur ces points.

Sur la base des pièces fournies, l'agence a construit une expertise de laquelle ressort un ensemble de critiques communes à un grand nombre de formations. Ces observations méritent une réponse générale. Voici donc les points saillants et un début de réponse.

L'insertion professionnelle et le devenir des étudiants

L'UPEM a très tôt mis en place un observatoire de l'insertion professionnelle de ces étudiants, l'OFIPE, qui produit chaque année des données très précises sur l'insertion professionnelle des étudiants et sur leur devenir, sur un rythme qui correspond aux demandes ministérielles. Ces informations ont été jointes de façon systématique, or il s'avère que dans beaucoup d'évaluations, il est indiqué que ces données sont manquantes.

Une explication pourrait être que les données fournies sont les évaluations à 30 mois et ne permettent pas d'avoir des données récentes, mais, malheureusement ce choix ne relève pas de l'établissement. Si certaines formations ont complété les données à caractère officiel par d'autres éléments, la vice-présidence enseignements et professionnalisation (VPEP) a choisi de diffuser les informations chiffrées, collectées par l'OFIPE, correspondant aux critères ministériels.

La tenue de conseils de perfectionnements

Dans notre université, la moitié de nos formations sont ouvertes à l'apprentissage et un peu plus d'1/5 de nos effectifs sont des apprentis. Que les groupes soient constitués uniquement d'apprentis ou non, les CFA sont généralement organisateurs des conseils de perfectionnement, ce qui explique qu'ils ne soient pas mis en place directement par les formations.

Relations formations / entreprise

Comme pour le point précédent, les CFA sont une porte privilégiée pour les relations avec les entreprises. Dans de nombreuses formations, ils viennent en appui des responsables de composantes et de formation pour établir des liens avec le monde professionnel. Ceci n'apparaît pas forcément dans les bilans des formations. Une présentation générale du rôle des CFA aurait probablement dû être fournie.

Certification C2I

Il est fréquemment indiqué une faiblesse de certification C2I dans nos formations.

Les certifications C2I sont actuellement en plein développement et à ce jour la presque totalité des premiers cycles est concernée (IUT compris). Mieux, l'établissement est depuis cette année habilité à délivrer le C2I2e et réfléchit à ouvrir la certification de niveau deux à d'autres spécialités (nous envisageons la certification C2I2 ForCom).

Enseignement des langues

Tout d'abord, il est important de rappeler que notre université comme de nombreux établissements est en difficulté pour trouver des enseignants de langue, notamment des anglicistes, pour assurer des enseignements. En particulier, compte tenu des volumes très importants qu'il est nécessaire d'assurer, il est difficile de trouver des personnes pouvant accéder au statut de vacataire dans ces disciplines. Ce point a d'ailleurs donné lieu à une remarque de la cour des comptes lors de l'audit de notre établissement, ce qui a amené à une gestion encore plus rigoureuse de cette question.

Pour autant, l'établissement a cherché à contourner ce problème et à diversifier les modes d'accès à l'apprentissage des langues en développant un accès massif à la plate forme « Tell Me More ». Cet accès permet aux usagers de pratiquer l'anglais (mais il existe d'autres langues accessibles) soit seuls soit accompagnés par un enseignant.

Internationalisation

Là encore, l'apprentissage est un facteur discriminant pour accéder à la mobilité. La seule voie pour internationaliser les parcours est dans ce cadre, le voyage d'étude, difficile à mettre en œuvre (moyens financiers, rythme de l'alternance) même si certaines formations ont pu y parvenir.

Dans un même temps, l'équipe de la VPEP, et les services concernés, développent de nouveaux partenariats internationaux en essayant de mettre la mobilité étudiante en avant.

Evaluation des enseignements et des formations

La lecture des rapports montre un déficit concernant l'évaluation des enseignements. A ce jour, plusieurs expérimentations ont été menées, de façon variable et l'équipe de direction est en réflexion sur les axes possibles pour développer une politique globale concernant ces évaluations (choix des outils, modes d'exploitation ...).

Ouverture des formations à la VAE

Il est indiqué à de nombreux endroits l'absence de VAE sur certains diplômes. Il faut malgré tout noter que l'ensemble de notre offre de formation est ouverte à la VAE. Certains diplômes étant plus difficiles à obtenir par ce biais, il est souvent proposé aux candidats sur ces derniers une reprise d'étude (éventuellement via une VAP) assortie le cas échéant d'une VAE partielle.

Observations à l'évaluation de l'AERES concernant la mention de master:

Sociologie de l'entreprise et de l'innovation

Pas d'observations.

Gilles ROUSSEL
Président
Université Paris-Est Marne-la-Vallée

